

**EL INCUMPLIMIENTO DE  
LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL  
EN LA TUTELA DE DERECHOS EN EL PERÚ**

*NON-COMPLIANCE OF  
THE PRINCIPLES OF LABOUR LAW  
IN PROTECTING HUMAN RIGHTS IN PERU*

Manuel Bermúdez Tapia (\*)

Recibido: 12 de junio de 2018  
Aceptado: 21 de junio de 2018

## **I. INTRODUCCIÓN**

En el Perú, el crecimiento económico de las últimas décadas ha generado algunas condiciones y situaciones que permiten una evaluación muy especial de resultados.

Uno de estos resultados incide directamente en la evaluación de los derechos laborales de los trabajadores, tomando en cuenta la disparidad de resultados de este “item” en evaluación respecto del valor positivo de los ratios económicos del país.

De este modo, es posible observar en el mismo contexto dos situaciones contradictorias: por un lado, las cifras que representan el ámbito empresarial se ha incrementado y mejorado y, por otro lado, las estadísticas y referencias económicas de los trabajadores se ha limitado (i), se ha flexibilizado (ii) e inclusive se ha provocado un deterioro de las condiciones laborales (iii), lo que ha permitido el desarrollo y consolidación del sub empleo en el país.

---

1

Abogado, profesor de la Unidad de Postgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

La complejidad de las relaciones económicas en una sociedad muy marcada en contextos sociales, culturales y productivos ha permitido que la “ley” no necesariamente represente un valor correcto en el ámbito de las relaciones laborales y ello repercute principalmente en el ciudadano de a pie, quien lamentablemente no accede a los beneficios de una economía que tiene índices y referencias positivas.

A esta situación, el incremento de migrantes de Venezuela ha provocado una mayor distorsión de la realidad laboral del peruano promedio, de aquel que labora en ambientes informales y de escaso ratio de productividad, en donde usualmente el Estado a través de la SUNAFIL no puede acceder porque ello provocaría un mayor costo de fiscalización para el mismo Estado y como estamos en un país en donde los derechos se relativizan frente a las condiciones de exigibilidad de los mismos por condiciones económicas, resulta posible que la misma ley desconozca algunos principios tuitivos, en el ámbito del Derecho Laboral.

Existe un contexto muy marcado entre dos polos contradictorios: la realidad social y económica de los trabajadores y la legislación laboral, que configura un panorama ideal pero ajeno a la efectividad de derechos.

## **II. EL DERECHO LABORAL EN EL PAÍS**

El Derecho Laboral es una disciplina jurídica autónoma, cuenta con principios rectores que pueden definirse como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales.

En el ámbito de la regulación de los principios que regulan el Derecho Laboral, se parte del estudio de tres que delimitan el ámbito general de la disciplina:

- a) Informativa: sirven de fuente de inspiración al legislador al momento de elaborar las normas jurídicas en materia de trabajo.
- b) Normativa: ya que cumplen un papel de fuente supletoria ante los vacíos o deficiencias de la legislación.
- c) Interpretativa: actúan como un criterio orientador para quien pretenda interpretar las normas laborales.

Sobre dicha base se regulan principios políticos y principios jurídicos.

- a) Los principios políticos constituyen postulados de carácter programático hacia cuyo alcance debe orientarse el esfuerzo normativo en un país y en un momento determinado. Por lo general estos principios se encuentran consagrados en la Constitución.
- b) Los principios jurídicos constituyen criterios de carácter formal y significación general, aplicables en cualquier circunstancia de tiempo y lugar. Estos principios no hacen referencia a beneficio alguno en concreto, sino que tienen una significación muy general y amplia, que se extiende a todo el Derecho Laboral.

Complementariamente, la regulación del Derecho Laboral permite desarrollar las siguientes características descritas por la doctrina:

*“Los principios del derecho laboral se caracterizan por su amorfismo; por lo general, no tienen un procedimiento técnico de exteriorización. La norma los recepta pero no los expresa en forma directa; a veces lo que se enuncia es el presupuesto del principio. La concreción de éste en la ley puede a veces quitarle fecundidad; su cristalización puede llegar a congelar su función inspiradora de soluciones”.*<sup>2</sup>

Los principios del Derecho Laboral, por ende, a veces adquieren forma concreta en la ley (i), la jurisprudencia (ii) o la doctrina (iii). Sin embargo, como bien lo indica el autor citado, su consignación en la ley resulta perjudicial, pues les quita riqueza; por el contrario, en los ordenamientos jurídicos donde los principios no han sido enunciados por la legislación, éstos han alcanzado un mayor desarrollo.

### **III. DETERMINACIÓN CONCEPTUAL DE LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL**

No existe unanimidad entre los autores respecto de cuáles son los principios del Derecho Laboral, por lo que no estando el tema suficientemente definido, para efectos de este trabajo sólo comentaremos aquellos que, según la mayoría de autores, son considerados como los más importantes, descartando otros que no pasan de ser simples características de la relación laboral.

Los principios que permitirán detallar nuestra evaluación de la contradicción entre la “realidad social y económica” con respecto de la “ley en materia laboral”, que es materia del presente ensayo, son los siguientes:

---

<sup>2</sup> VASQUEZ VIALARD, Antonio (1986). *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, Ediciones Jurídicas, p. 71.

## 1. EL PRINCIPIO PROTECTOR

El Derecho Laboral surge como una disciplina orientada a superar la desigualdad existente entre el trabajador y el empleador, buscando proteger al primero, por ser la parte débil de la relación laboral, respecto de una relación sinalagmática donde las partes son equivalentes, pero no *iguales*.

Álvaro García señala que este principio es también denominado “tuitivo”, porque este principio es el que inspira todo el Derecho Laboral y se funda en la desigualdad de posiciones existente entre el empleador y trabajador, manifestada en la subordinación de este hacia aquel.

*“En la relación laboral, a diferencia de las relaciones jurídicas de tipo civil o mercantil, las partes se encuentran en franca disparidad de posiciones.*

*Al respecto, la desigualdad de posiciones se manifiesta, creemos, antes de iniciada la relación laboral, durante su ejecución e, incluso, luego de extinguido el contrato de trabajo”.*<sup>3</sup>

Por estas condiciones es que la doctrina desarrolla tres reglas, que la determinan: a) In dubio pro operario, b) la aplicación de la norma más favorable y c) la aplicación de la condición más beneficiosa.

### a) Regla in dubio pro operario

De acuerdo con esta regla, el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma debe elegir aquél que resulte más favorable al trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio.

Tanto el artículo 26 inciso 3 de nuestra Constitución como el artículo II del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, condicionan la aplicación de esta regla a la existencia de dudas de carácter insalvable sobre los diversos sentidos de una norma; debiendo entenderse que estas dudas son las “*que no pueden ser resueltas por los sistemas propios de la hermenéutica interpretativa. Por lo tanto no se trata de que ante la mínima duda se busque una interpretación favorable al trabajador, sino como último mecanismo o también mecanismo de cierre*”.<sup>4</sup>

Este principio no crea un mecanismo distinto o adicional de interpretación normativa a los ya conocidos y/o admitidos tradicionalmente por el Derecho.

---

<sup>3</sup> GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. “¿cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial”. P. 9. En: Gaceta Jurídica, N° 3, febrero de 2010.

<sup>4</sup> MARCENARO FRERS, Ricardo (1995). *El Trabajo en la nueva Constitución*. Lima, Cultural Cuzco S.A., p.157.

Finalmente, este principio puede detallarse en dos aspectos que lo identifican:

- i. La existencia de una norma jurídica
- ii. La duda sobre el sentido de la norma es insalvable

#### **b) Regla de la norma más favorable**

A diferencia del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable no se refiere ya a la interpretación de normas sino a su aplicación.

Según esta regla, en caso de existir distintas normas aplicables a una misma situación laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador.

Sobre la manera como el Derecho Laboral se aleja del sistema de jerarquía normativa existente en el derecho común, el argentino Martínez Vivot señala:

*“En este principio, el valor de una norma viene determinado sólo por su rango formal y su escala respectiva. En cambio, en el derecho del trabajo desaparece dicho axioma, para aplicar la norma más favorable, sin que necesariamente ésta sea la que tenga el rango formal más alto precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Desde luego que debe agregarse siempre que resulte, además, compatible con la naturaleza y modalidades de la actividad, o no contradiga una disposición de orden público general, contenida en una norma que responda a una fuente de grado superior, generalmente sancionada en interés de la comunidad”.*<sup>5</sup>

Esta regla es de aplicación cuando frente a una situación de hecho existe más de una norma jurídica aplicable. Entonces, podemos apreciar con suficiente claridad la diferencia con el principio de interpretación más favorable (indubio pro operario).

A continuación, se reseña los principales supuestos posibles y analizaremos si procede la aplicación del principio de la norma más favorable:

- i. Si las dos normas en conflicto son de distinto rango (ley y reglamento), no se aplica el principio de norma más favorable ya que el reglamento es inválido al contradecir a la norma superior, aun cuando el reglamento sea más favorable.

---

<sup>5</sup> MARTINEZ VIVOT, Julio (1988). *Elementos del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Astrea, p. 73.

- ii. Si se trata de dos o más normas del mismo rango, se aplicarán las reglas de especialidad y temporalidad, por lo que no cabría la aplicación de la norma más favorable.
- iii. Si el conflicto se da entre una ley y un convenio colectivo, en la medida que éste último mejore los beneficios que la ley concede al trabajador se le preferirá por ser más favorable y se aplica la regla. Claro está, si los disminuye el convenio es inválido y se prefiere la ley, pero no por razones de ser más favorable.

Si la ley posterior reduce un beneficio que el convenio anterior otorgaba, solamente si se trata de un máximo de derecho necesario (derecho necesario absoluto) se debe aplicar la ley, aunque el convenio sea más favorable. Tampoco se aplica la regla.

Y si la ley posterior mejora un derecho que el convenio anterior otorgó, se aplica la regla y se prefiere la ley por ser más favorable. El convenio recobra su vigencia si la ley es derogada o modificada por una nueva regulación inferior.

- iv. Si el conflicto se produce entre dos convenios colectivos, por ejemplo de dos niveles de negociación distintos, se aplica la regla y se otorga el más favorable.

### **c) Regla de la condición más beneficiosa**

Con relación a esta regla de interpretación normativa, Américo Plá destaca lo siguiente:

*“La regla de la condición más beneficiosa supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar”.*<sup>6</sup>

Por su parte, Javier Neves señala la siguiente referencia:

*“el problema central se presenta en una hipótesis de sucesión de disminución, respecto de los beneficios que venían disfrutando los trabajadores antiguos, y que ahora se rebaja o suprime, y es el de saber si tienen derecho a retenerlos o no (...) Para hacer frente a esa hipótesis se ha construido el principio de la condición más beneficiosa, que permite al trabajador mantener la ventaja alcanzada”.*<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> PLÁ RODRIGUEZ, Américo (1988). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Depalma, p. 108.

<sup>7</sup> NEVES MUJICA, Javier (2016). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima, PUCP, p. 137.

De este modo, resulta posible relacionar los principales supuestos de aplicación de la regla de la condición más beneficiosa en los siguientes casos:

- i. Si un trabajador adquiere un derecho porque así fue pactado en el contrato de trabajo, o se lo concedió el empleador por acto unilateral o surgió de la costumbre, no podría el empleador, mediante disposición unilateral, reducir o eliminar ese derecho justamente por aplicación a favor del trabajador de la regla de la condición más beneficiosa.

Claro está, a menos que el trabajador voluntariamente lo acepte.

- ii. Si el contrato de trabajo entra en conflicto con un convenio colectivo y siempre que aquel reconozca un mejor tratamiento a un derecho, podría el trabajador invocar la regla de condición más beneficiosa y que se imponga el contrato.

No obstante ello, los opositores a esta tesis podrían alegar que el contrato de trabajo debe adaptarse al convenio colectivo y este debe primar, aunque nos inclinamos por la primera tesis.

- iii. Si la sucesión peyorativa se da entre dos fuentes del mismo rango (ley y ley; convenio colectivo y otro convenio colectivo; etc.), Javier Neves aclara que la doctrina no se ha puesto de acuerdo en sí debe o no aplicarse la regla de la condición más beneficiosa.

## 2. PRINCIPIO DE IGUALDAD

El artículo 26 numeral 1 de la Constitución Política del Estado regula que “en la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) igualdad de oportunidades sin discriminación”.

En concordancia con el artículo citado, el artículo 2.2. de la Constitución señala: “Toda persona tiene derecho: a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole”.

Analizando de manera conjunta ambos enunciados constitucionales, apreciamos que los conceptos de igualdad y no discriminación van de la mano, aunque ciertamente son autónomos uno del otro.

Sobre el particular, Américo Plá establece una distinción basada en las siguientes dos razones:

*“El principio de no discriminación es la versión más modesta o simple de este principio (igualdad): prohíbe introducir diferenciaciones, por razones no admisibles.*

*El principio de igualdad es más amplio y ambicioso y a veces, recibe el nombre de principio de equiparación”.*<sup>8</sup>

En otros términos, puede postularse que el mandato de no discriminación está contenido dentro del principio de igualdad y apunta básicamente a detallar los criterios por los cuales está prohibido a las personas (al empleador, en material laboral) realizar distinciones. Será inaceptable fijar distingos en dichas razones prohibidas.

Este principio también está consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según la cual no pueden establecerse tratos desiguales entre trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones laborales, por razones de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado civil o por cualquier otro motivo de carácter reprochable.

### 3. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD

El principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad.

Este principio busca evitar que el trabajador, urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha extinguido.

La doctrina acepta casi unánimemente que el principio de irrenunciabilidad sólo protege al trabajador y no puede favorecer al empleador.

Nuestra legislación reconoce el principio de irrenunciabilidad en dos niveles:

- a) En el ámbito constitucional cuando regula el inciso 2 del artículo 26 de nuestra Carta Magna se establece que en la relación laboral se respeta, entre otros principios, el *“Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*.
- b) En el legal cuando el artículo III de la Ley Procesal del Trabajo dispone que *“El juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”*.

Una interpretación literal, tanto del texto constitucional como del legal, pareciera indicar que sólo tendrían carácter irrenunciable los derechos cuyo origen fuese la Constitución o la ley, no encontrándose comprendidos dentro del ámbito de protección del principio en comentario los derechos originados en otras fuentes, tales como los tratados internacionales, los convenios colectivos o los convenios individuales.

---

<sup>8</sup> PLA RODRIGUEZ, Américo. Ob. Cit, p. 412-413.



A continuación tenemos los aspectos irrenunciables y disponibles de los beneficios sociales y económicos propios de la relación laboral:

### **a) Compensación por tiempo de servicios**

#### **i. Aspectos irrenunciables**

- El depósito debe ser efectuado por el empleador a la entidad financiera, dentro de la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año.
- No cabe el pago directo y/o adelantado al trabajador, salvo que por ley o costumbre se autorice (remuneración integral anual, construcción civil)
- Deben incluirse en la remuneración computable todos los conceptos remunerativos señalados en la ley. Con relación a las remuneraciones complementarias, variables o imprecisas, siempre que se cumpla el requisito de regularidad. Identificados los conceptos remunerativos, ingresarán necesariamente a la base computable.
- Los depósitos se realizan siempre en dinero. No corresponde ejecutar depósitos en especie como remuneración. Si el trabajador percibe ordinariamente remuneración en especie, se valoriza y se incluye su valor en la remuneración computable, pero el depósito siempre se realiza en dinero.

#### **ii. Aspectos disponibles**

- El trabajador podrá elegir que una porción del beneficio sea depositado en moneda nacional y otra en moneda extranjera, claro está dentro de una misma entidad financiera.
- Una porción de los depósitos es de libre disposición por el trabajador. No obstante, la tendencia actual es a eliminar progresivamente el margen de libre disponibilidad.
- El trabajador puede elegir el cambio de entidad financiera depositaria, a su elección, en el momento que desee.

### **b) Gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad)**

#### **i. Aspectos irrenunciables**

El pago se realiza en la primera quincena de los meses de julio y diciembre de cada año, según el caso. El plazo es indisponible para las partes. No cabe el pago adelantado del beneficio, salvo disposición especial expresa o costumbre comprobada en contrario.

## **ii. Aspectos disponibles**

Es un beneficio que puede ser sustituido por uno de naturaleza similar que por disposición especial, convenio colectivo o costumbre, reciba el trabajador, siempre que sea más favorable a este.

## **c) Descanso vacacional**

### **i. Aspectos irrenunciables**

El trabajador debe gozar por lo menos de siete (7) días de descanso físico anual, cuando ha optado por la acumulación de dos descansos consecutivos. Si no optó por la acumulación pero sí por la reducción de vacaciones, no podrá gozar de menos de quince (15) días de descanso.

La remuneración vacacional se abona al inicio del descanso.

### **ii. Aspectos disponibles**

El trabajador puede reducir su descanso hasta dos descansos consecutivos, siempre que goce de por lo menos siete (7) días consecutivos en el año que acumula.

El trabajador puede reducir su descanso vacacional de 30 a 15 días, con el consecuente pago de la compensación vacacional.

## **4. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD**

Con el nacimiento de la revolución industrial en el siglo XIX, se generaron un sinnúmero de acontecimientos sociales, como la contratación masiva de servicios.

Complementariamente, surge la imperiosa necesidad de diversificar la masificación de los servicios prestados. Por ello, cuando el hombre no es dueño de los medios de producción y requiere satisfacer sus necesidades se ve en la obligación de entregar sus servicios a quien sí cuenta con dichos medios, que será el encargado de dirigir el trabajo. Una situación que prácticamente condiciona negativamente al trabajador frente al empleador.

De este modo, surge la discrecionalidad empleadora del empleador, que es el que tiene el poder de “contratar” (bajo sus parámetros) y la obligación de compensar económicamente por el servicio recibido y, por otra parte, que es el trabajador, está sometido a las decisiones y autoridad del primero, quien es el dueño de los resultados del trabajo.

Es lo que se conoce como la denominación del trabajo por cuenta ajena, es decir, por cuenta del empleador, quien aprovecha o se perjudica con los resultados del trabajo. De ahí que la subordinación sea un hecho social que acompaña al trabajo asalariado a través de la historia.

De esta manera, aparece una dualidad de interés entre trabajadores y empleadores. Estos enfrentamientos en un determinado momento se agudizan y crean una cuestión social que hace necesaria la intervención del Estado para regularla y proteger el trabajo de los obreros industriales, frente a los excesos en que pudiera incurrir el que tiene el poder de dirigir y hacer suyo el resultado del trabajo.

Como conclusión de lo detallado, el Derecho Laboral se desarrolla desde sus inicios, hasta nuestros días, como el ordenamiento legal del trabajo dependiente.

El principio de primacía de la realidad, por tanto, es uno de los pilares del Derecho Laboral y permite detallar que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que ocurra en la realidad.<sup>9</sup>

A ello se debe el nombre del principio, ya que se privilegia la realidad por encima de las formalidades asignadas por las partes.

## 5. PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD

La aplicación práctica de los principios generales del Derecho es complicada. En efecto, se advierte que la relación de trabajo resulta una situación contractual de carácter vertical, con una marcada situación de desequilibrio que se refleja en que el empleador, en virtud de su poder de dirección tiene la facultad de regentar los servicios que el trabajador desarrollará. Es decir, este último se encuentra claramente subordinado al poder directriz de aquel.

Coincidentemente, aunque refiriéndose a su ejercicio por los poderes públicos, el Tribunal Constitucional señala que

*“la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado Constitucional de Derecho. Se expresa como un mecanismo de control o interdicción de la arbitrariedad en el uso de las facultades discrecionales, exigiendo que las decisiones que se tomen en ese contexto respondan a criterios de racionalidad y que no sean arbitrarias (...) esto implica encontrar justificación lógica en los hechos, conductas y circunstancias que motivan todo acto discrecional de los poderes públicos”.* (Exp. N° 00535-2009-PA/TC)

<sup>9</sup>

GARCÍA MANRIQUE, Álvaro. “¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Un enfoque teórico-jurisprudencial”. P. 17. En: Soluciones Laborales. Manual Operativo. N° 3, Febrero 2010.

Los criterios recién citados nos dan una noción general de lo que implica la razonabilidad. Pero, ciertamente, determinar qué es lo razonable es algo a verificarse en cada caso concreto.<sup>10</sup>

## 6. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD

Este principio, también denominado *de* estabilidad o permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida en el tiempo; en su defecto, por el espacio de tiempo que exige la ejecución de actividades para las que fue contratado.

Se procura que la vigencia del contrato de trabajo permita el desarrollo de la labor del trabajador, salvo aquellos supuestos exógenos de la contratación laboral, como pueden ser la suspensión de la relación laboral, el cese colectivo, el despido por falta grave, etc.

La seguridad y tranquilidad de los trabajadores respecto a su permanencia en el empleo se transforman en claros beneficios tanto para la empresa como para el trabajador, ya que contribuye a generar un adecuado ambiente de trabajo y, por ende, mayores posibilidades de alcanzar altos niveles de producción.

Así lo entiende de los Heros Pérez Albela al definir el principio de continuidad como:

*“aquel precepto que trata de otorgar mayor seguridad, dentro de la racionalidad de la relación jurídica laboral, al trabajo humano, entendiéndose que tal seguridad redundará en beneficio no solo para el trabajador y su desarrollo personal y familiar; sino también en beneficio del empleador para quien trabaja, todo lo cual tiene una protección social indudable en términos económicos y de promoción social”.*<sup>11</sup>

## IV. EL QUIEBRE DE LA REALIDAD FRENTE A LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Los principios del Derecho Laboral constituyen una referencia normativa de suma importancia y que, eventualmente en casos de contradicción, el juez ponderará su determinación para la tuición de los derechos del trabajador.

---

<sup>10</sup> BAZÁN, José y MADRID, Raúl. “Racionalidad y razonabilidad en el Derecho”. P. 180. En: Revista chilena de Derecho. Volumen 18, N° 2, Santiago, 1191.

<sup>11</sup> DE LOS HEROS PÉREZ ALBELA, Alfonso. “Los contratos de trabajo de duración determinada: ¿regla o excepción?”. P. 284. En: PASCO COSMÓPOLIS, Mario (2004). *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima, Grijley.

Sin embargo, se debe tener en cuenta que la relación entre el empleador y el trabajador es una relación sinalagmática, en la cual la equiparidad se ejecuta en base a una relación contractual pero que implica una diferenciación material de condiciones sobre la cual se supedita una mayor posibilidad de ponderación de interés e imposición de condiciones de una sobre otra parte contractual.

Y esto suele suceder en la realidad nacional, en la cual la sobreoferta laboral excede el número de plazas, lo que genera la distorsión económica del mercado laboral. Esto ocasiona un aprovechamiento indebido de parte de los empleadores, quienes son conscientes de esta condición económica y de la condicionalidad laboral en el país.

Un efecto derivado de la práctica económica nacional, en términos históricos, es graficado como la empleabilidad de un trabajador a bajo costo derivado de la histórica fórmula de la mita indígena, primera fórmula laboral impuesta por la expansión europea, específicamente hablando de la española en suelo americano.

De esta sobreexplotación surge la denominación del “cholo barato”, por lo que se han establecido múltiples fórmulas y mecanismos de “control laboral”, sin tomar en cuenta el nivel de productividad o de empleabilidad a favor de la empresa.

La tergiversación de una realidad económica finalmente incide negativamente en el ámbito laboral y es por ello que, en los ámbitos judiciales, la aplicabilidad de los principios del Derecho Laboral resultan ser inaplicados a los contratos laborales que deben ser evaluados en el ámbito de la reclamación de los derechos del trabajador.

Una realidad sumamente crítica, pero que responde a una situación diacrónica de la realidad social en relación a las condiciones económicas surgidas en el ámbito laboral.